

Mottagare: Jordbruksverket
 Uppdragsgivare: Livsmedelsföretagen, Li



SLUTRAPPORT

PROJEKTNAMN: Kompetensregistreringsverktyg för livsmedelsindustrierna

Datum: 2010-11-18

1. SAMMANFATTNING: **Positiva effekter**

- Projektet är ett samverkansprojekt för företag inom livsmedelsbranschen som syftar till att ta fram och definiera viktiga branschgemensamma kompetenser
- Dessa viktiga kompetenser, som kan vara livsmedelshygien, skydd och säkerhet och produktionsekonomi, har gjorts tillgängliga genom det webbaserade kompetensregistreringsverktyget Competence Tools.
- Olika företag och drifanläggningar har arbetat med samma metodik för ett effektivt och systematiskt kompetensarbete
- Metodiken och Competence Tools säkrar att personer och grupper har den kompetens som krävs för arbetsuppgiften

Erfarenheter

- Projektet har gett de medverkande bolagen insikt av vikten av ett systematiskt arbetssätt gällande personalens kompetens
- Deltagarna har arbetat utifrån samma metodik
- Mycket kontakter har knutits mellan de deltagande bolagen
- Deltagarna har idag en långsiktig och genomarbetad plan för det fortsatta kompetensarbetet efter projektets avslut

2. BAKGRUND:

Livsmedelsföretagen måste alla, oavsett storlek, kunna redovisa hur man säkrar att personalen har rätt kompetens för sitt arbete. Detta sker vid årliga eller återkommande revisioner från myndigheter och företag.

De företag som inte klarar sin revision förlorar sin kund och därmed arbetstillfällena.

Detta kräver att företagens ledare arbetar med långsiktig strategisk kompetensutveckling, som dokumenteras i alla led från.

Då Li upplever att både de stora och medelstora livsmedelsföretagen har svårt att på egen hand ta steget mot verktygsstöd och strategisk kompetensutveckling, vill vi i ett samverkansprojekt säkra tillgången av ett verktyg som bidrar till att lyfta kompetensutvecklingsarbetet till en

konkurrenskraftig nivå.

3. SYFTE OCH MÅLGRUPP:

Syfte:

För att livsmedelsbranschens företag skall kunna säkra att rätt person får rätt kompetensutvecklingsinsats och att en verklig konkurrenskraftig kompetenshöjning sker krävs ett systemstöd, ett verktyg som stöttar och utvecklar ledarnas och medarbetarnas förmåga att se kompetens - behoven och kunna välja rätt utvecklingsåtgärd.

Målgrupp:

Målgrupp för projektet är de anställda i våra livsmedelsproducerande anläggningar inom branschen. Dessa anläggningar har inbjudits till att delta i projektet.

Utfall:

Resultatet av projektet blev att vi nu dels fick resurser att genomföra denna insats. En insats som flera på våra livsmedelsföretags HR-sida har velat genomföra sedan länge men som man inte har haft resurser till. Dels fick företagen en anledning att på ett konstruktivt sätt gemensamt ena sig om nivåer, ämnesområden och kompetensbehovet på ett mycket strukturerat sätt. Utöver detta fick man också en kvalitativt sett mycket professionell utbildning för att sedan nu på egen hand arbeta fortsättningsvis med kompetensinventering och utveckla verktyget än mer. Från att flera livsmedelsföretag i olika branscher varit något misstänksamma och fundersamma på om detta var något för dem så har projektet vida överträffat allas förväntningar. Till och med så engagerat att vår projektsamordnare fråga om man fick genomföra ytterligare projekt under förutsättning att det blev kostnadsneutralt. Ett utfall som vi inte en kunnat drömma om.

Kommentar:

Våra samarbetspartners, de industriellt inriktade livsmedelsföretagen, har totalt ca 30 000 anställda. De företag som medverkar i projektet omfattar drygt en tredjedel av dessa.

4.PROJEKTETS MÅL:

Projektmål:

Den svenska livsmedelsbranschen skulle få ett webbaserat kompetensregistreringsverktyg för strategisk och konkurrenskraftig kompetensutveckling, som enkelt kan användas av såväl små som stora livsmedelsföretag.

Effektmål:

Livsmedelsbranschens ledare vet vilka utbildningsbehov och kompetensutvecklingsaktiviteter som krävs för varje anställd i verksamheten.

Man har dessutom inga problem att redovisa hur man säkrat personalens kompetens vid revision.

Kommentar:

Projektet har genomförts inom olika anläggningar och inom vitt skilda branscher. För att få verktyget att fungera så var det nödvändigt med att genomföra ett stort och inledande arbete med att identifiera och komma överens om nivåerna på olika kompetensområden. Trots detta har projektet fått en mycket stark respons från livsmedelsföretagen och man har haft lätt att ena sig om de olika kompetensområdena och nivåerna. Detta inledande arbete skedde både i storgrupp, mindre grupper och individuellt hemma på respektive företag, på ett mycket ambitiöst sätt.

5. GENOMFÖRANDE PLAN och TIDSPLAN

Genomförande plan:

Projektets genomförande har skett genom fyra stycken delprojekt. Dessa delprojekt har till viss del skett överlappat. Dessa delprojekt har genomförts på lika sätt. Vart och ett av delprojekten har bestått av fyra delar.

1. Del 1. Startmöte och styrgruppsmöte
 - a. Denna del syftar till att ge delprojekten en bra start med möjlighet att ta viktiga beslut om organisation och resurser direkt. Ofta har delar av ledningsgruppen deltagit på denna startdag.
2. Del 2. KRAV dagar.
 - a. Dessa dagar syftar till att ta fram vilka kompetenser som krävs för att arbeta inom aktuell avdelning på anläggningen. Fokus har här legat på livsmedelsviktiga kompetenser. Två träffar har genomförts under del 2.
3. Del 3. Kompetensledarutbildning
 - a. Dessa dagar har fokus på att systematiskt hantera sin personals kompetens med hjälp av Competence Tools och de kompetensprofiler som tagits fram under del 2. Två träffar har genomförts under del 2. En träff med fokus på att få in medarbetarens nuläge i förhållande till framtagna kompetensprofiler samt en träff att ta fram individuella utvecklingsplaner för medarbetaren
4. Del 4. Utbildning i Competence Tools
 - a. Dessa dagar har utbildning skett på Competence Tools verktygets funktioner och möjligheter

Tidplan:**Delprojekt 1**

Start januari 2009 (del 1) avslut nov 2009 (del 4)

Deltagande anläggningar:

Arla Foods Vimmerby

Arla Foods Kalmar

Arla Foods Falkenberg/Kvibille

Arla Foods Götene/Alexander

Arla Foods Linköping

Norrmejeri Luleå

Norrmejeri Umeå

Norrmejeri Burträsk

Delprojekt 2.

Start maj 2009 och avslutning november 2009.

Deltagande anläggningar:

Cloetta Ljungsbro
 Carlsberg Ramlösa
 Carlsberg Falkenberg
 Spendrups Grängesberg
 Spendrups Vårby
 Abba Seafood Kungshamn

Delprojekt 3

Start januari 2010 och avslutning augusti 2010

Swedish Match

Procordia

Findus

Göteborgs kex

Delprojekt 4

Start augusti 2010 och avslutning november 2010

Arla Foods Stockholm

Arla Foods Jönköping

Arla Foods Göteborg

6. a SPRIDNING av PROJEKTETS RESULTAT:

Projektets resultat har spridits främst genom följande aktiviteter:

- En projekthemsida har tagits fram. Denna har varit anläggningarnas arbetsyta i projektet. Här läggs remisser ut och dokument för "best practice" inom olika område finns att ladda hem.
- Informationsmöte har genomförts under delprojektens gång på respektive anläggning

Superuser-träffar har redan genomförts inom ramen för projektets omfattning. Uppslutningen har varit god

6.b. ÖVERGÅNG TILL ORDINARIE VERKSAMHET:

Genom att projektet nu avslutas uppstår nu ett kontinuerligt arbete på respektive arbetsställe. Alla de driftställen som nu har verktyget fortsätter sitt påbörjade arbete med att hålla verktyget uppdaterat. Efterhand kommer det också ge utslag på att fylla de uppkomna och synliggjorda GAPen som verktyget så enkelt och tydligt genererar.

7. PROJEKTETS FINANSIERING

Projektet har haft flera olika finansiärer genom att alla medverkande inte har tagit upp restid och/eller reskostnader. Då budget gjordes före uppstarten hade vi också svårt att förutse det stora intresset. Vidare missförstod alla ansvariga parter

inledningsvis hur finansieringen skulle gå till rent praktiskt. I och med det så har vår projektansvarige/samarbetspartner tagit på sig en större del än som var den ursprungliga planen.

Projektets totala kostnad har uppgått till ca 4.655.000 kr fördelat över 3 år

Projektstöd har erhållits från Jordbruksverket med 2.327.500 kr

Projektfinansiering har dessutom varit P & L, Hässleholm 2.327.500 kr
Därutöver har följande bidragit med egen ej redovisa tid och reskostnader.

Livsmedelsföretagen, Li	200.000 kr
Norrmejerier, Umeå	20.000 kr
Milko, Karlstad	20.000 kr
Arla Foods, Stockholmsmejeriet	20.000 kr
Skånemejerier, Malmö/Kristianstad	20.000 kr
Arla Foods, Stockholm, centralt	100.000 kr
Cloetta; Ljungsbro	20.000 kr
Arla Foods Vimmerby	20.000 kr
Arla Foods Kalmar	20.000 kr
Arla Foods Falkenberg/Kvibille	20.000 kr
Arla Foods Götene/Alexander	20.000 kr
Arla Foods Linköping	20.000 kr
Carlsberg Ramlösa	20.000 kr
Carlsberg Falkenberg	20.000 kr
Spendrups Grängesberg	20.000 kr
Spendrups Vårby	20.000 kr
Abba Seafood Kungshamn	20.000 kr
Swedish Match	20.000 kr
Procordia	20.000 kr
Findus	20.000 kr
Göteborgs kex	20.000 kr
Arla Foods Jönköping	20.000 kr
Arla Foods Göteborg	20.000 kr
Totalt	3.047.500 kr

8. PROJEKTETS ARBETSSÄTT:

Arbetsättet under de fyra delprojekten har varit följande:

- Arbetet har bedrivits i form av workshops. D.v.s. möten där diskussioner och praktiskt arbete har varvats
- Varje deltagande anläggning har en utvald superuser som ansvarar för fortsatt arbete efter projektavslutning på egen anläggning samt som representant för egen anläggning under inplanerade kommande superuser-träffar.

- Superuser-träffar. Ett antal träffar har genomförts där fokus har varit ”spridning av goda exempel och arbetssätt. Även ändringar i de bransch gemensamma materialet har genomförts på ett ordnat sätt.
- Under del 3 har arbetsledare för aktuell avdelning på respektive anläggning deltagit för att lära arbeta systematiskt med sin personals kompetens med hjälp av Competence Tools och framtaget material.

Organisation:

Projektledare: Jonny Tillberg, P & L, Hässleholm

Administratör: Bertil Elvin, Li, Stockholm

Extern konsult: Marianne Sand Wallin, Arla Foods AB, Stockholm

9. SLUTSATS och RE-KOMMENDATIONER

Projektet har varit mycket framgångsrikt, trots tuffa tider på alla marknader.

Competence Tool är implementerat på alla de fabriker som deltagit i de olika delprojekten, och kravställning på viktiga kompetenser är tydliggjorda. Den enkla användningen av Competence Tool uppskattas av ledare och chefer.

Flera chefer har uttryckt hur viktigt detta arbete är. De har dessutom visat med handling att detta har hög prioritet. Trots reseförbud, och andra restriktioner i lågkonjunktur, har de lagt den mängd tid på detta projekt som planerat. Att ha rätt kompetens bedöms dels som en överlevnadsfråga, men också något som förbättrar arbetsmiljö, lönsamhet och säkerhet.

Uttalande som chefer och ledare gjort:

- ”Skönt att samla ihop alla dokument och enas om vad som skall gälla”.
- ”Lättare att hitta alla kompetensbeskrivningar”.
- ”Likheter mellan de olika produktionsorterna blir visuella och var inte så stora som vi först trodde”.
- ”Vi trodde att våra frågeställningar var unika men alla fabriker har i princip likadana frågeställningar”.
- ”Det blir lättare att dra nytta av internt utbildningsmateriel som är redan är framtaget istället för att ständigt skapa nytt”.
- ”Lätt att få överblick på vad min personal kan”.
- ”Det kommer att bli lättare att följa upp och utveckla de som inte har en godtagbar prestation”.
- ”Lätt att prioritera när det oviktiga kan filtreras bort i Competence Tool”.

10. KONTAKT-PERSONER

Livsmedelsföretagen, Li

Bertil Elvin,

utbildningsansvarig

tel 08 – 762 67 80

Bertil.Elvin@li.se

ARLA Foods

Marianne-Sand Wallin

Stockholm
GBSHR Learning & Development
Tel 08 – 703 – 47 48 39
tel marianne.sand-wallin@arlafoods.com

Projektledare:
P&L Nordic AB
Jonny Tillberg
Hässleholm
jonny.tillgren@pol.se
Tel: 0451 – 74 44 03

BEN/10-1-18